



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Coaching som støtte til kreativ tænkning

Almeborg, Sanne

Published in:
Axept Nyhedsbrev

Publication date:
2008

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Almeborg, S. (2008). Coaching som støtte til kreativ tænkning. *Axept Nyhedsbrev*.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Coaching som støtte til kreativ tænkning

Af Sanne Almeborg

Når vi coacher, vil vi ofte gerne have fokuspersonen til at strække sig ud over sin sædvanlige måde at ræsonnere på, at tænke nyt, at se tingene fra andre perspektiver, at slippe begrænsende overbevisninger. Det er på den måde, at fokuspersonen kan få nye indsigter om sig selv, sin udfordring, sin motivation, mulige løsninger mv. En vigtig del af coachingen drejer sig derfor om at støtte fokuspersonen i at tænke kreativt.

Edward de Bono, psykolog og førende på området 'kreativ tænkning', har udviklet en metode til at stimulere kreativ tænkning, som coaches med fordel kan inddrage i coachingen.

Det drejer sig om de såkaldte *seks tænkehatter*. Hver hat repræsenterer en bestemt måde at tænke på, og tilsammen udgør tænkehatterne således seks forskellige måder at tænke på.

- **Hvid hat** repræsenterer et objektivt perspektiv. Med den hvide hat på fokuseres der på at afdække fakta, 'hvad ved jeg?', 'hvad ved jeg ikke?', 'hvad mangler jeg at vide?' osv.
- **Rød hat** repræsenterer intuition og følelser. Med den røde hat på fokuseres der på at tage stilling til, hvilke følelser fokuspersonen har, 'hvad siger min intuition mig?', 'hvordan er min mavefølelse?', 'hvilke følelser mærker jeg lige nu?' osv.
- **Sort hat** repræsenterer et kritisk perspektiv. Med den sorte hat på fokuseres der på risici, farer, ulemper, kritikpunkter mv., 'dette duer ikke fordi...', 'der er risiko for at...', 'indlysende ulemper ved dette er...' osv.
- **Gul hat** repræsenterer et mulighedsperspektiv. Med den gule hat på fokuseres der på at tænke positivt og optimistisk, samt pege på muligheder, 'dette er rigtig godt fordi...', 'dette åbner muligheder som fx ...', 'særlige fordele ved dette er...' osv.
- **Grøn hat** repræsenterer et kreativt perspektiv. Med den grønne hat på fokuseres der på at tænke anderledes, udtrykke vilde ideer, bryde grænser mv., 'man kunne også tænke sådan her...', 'hvis jeg havde alle muligheder til rådighed, så skulle det være sådan...', 'det kunne være helt vildt at gøre det sådan...' osv.
- **Blå hat** repræsenterer et procesorienteret perspektiv. Med den blå hat på fokuseres der på at definere mål og udfordring, at sørge for disciplin, at sikre fremdrift, at indkredse rammer, at opsummere og konkludere mv., 'hvis jeg skal samle op på det, jeg har sagt indtil videre så...', 'for at sikre fremdrift må jeg gøre mere af...', 'jeg bemærker, at jeg har tænkt meget negativt, så jeg har brug for at se min udfordring fra et gul-hat-perspektiv' osv.

Tænkehatterne kan benyttes på mange forskellige måder. Overordnet set kan de give coachen et overblik over seks mulige måder at tænke på, som coachen kan være opmærksom på hos fokuspersonen. Hvis coachen har en oplevelse af, at fokuspersonen taler meget begrænsende om sine handlemuligheder, så kan coachen invitere fokuspersonen til at 'tage den grønne hat på' og se, hvad dette perspektiv byder på. Om man som coach har det bedst med at bede fokuspersonen om at tage en grøn hat på, om der tegnes en grøn hat på fliparket, om der lægges et grønt stykke papir på gulvet, eller om coachen blot beder fokuspersonen om at tænke ud fra et kreativt perspektiv, må være op til den enkelte coach at afgøre. Det, der er afgørende, er, at fokuspersonen bliver bedt om udelukkende at fokusere på at tænke i netop dette ene perspektiv for en stund. En anden mulighed er, at coachen vælger mere systematisk at bede fokuspersonen om at udtale sig fra alle seks

perspektiver fx i forhold til den udfordring, der måtte være aktuel for fokuspersonen. Hvis der er tale om en lyn-coaching, kan tænkehatterne hurtigt bidrage med forskellige perspektiver, som kan hjælpe fokuspersonen til større indsigt, så det bliver tydeligere, hvilken løsning der skal søges. Også i gruppecoaching kan coachen med fordel benytte metoden og fx bede gruppemedlemmerne om at tage hver sin hat på og på den måde understøtte gruppen i at få kigget på deres udfordring fra alle perspektiver.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at *alle* tænkehatterne bidrager med noget i et konstruktivt perspektiv. Hvid hat kan medvirke til at trække succeshistorierne fra fortiden frem, rød hat kan medvirke til, at fokuspersonen er opmærksom på den følelsesmæssige side af situationen, sort hat kan medvirke til, at der ikke arbejdes med uladsiggørlige løsninger, men at der fokuseres på realistiske muligheder, gul hat kan medvirke til at skabe og fastholde engagement og motivation, grøn hat kan medvirke til, at der bliver plads til vilde tankeeksperimenter, og blå hat kan medvirke til, at der er overblik og løbende samles op på tingene.

Tænkehatterne er en metode til at komme omkring både faktuelle, følelsesmæssige, kritiske, mulighedsorienterede, kreative og procesorienterede perspektiver på en udfordring, en situation, en løsning mv. Metoden kan støtte fokuspersonen til at tænke mere kreativt og ikke blot se tingene fra et enkelt perspektiv. Og derudover kan tænkehatterne være nyttige for coachen at bruge på sig selv for at blive mere klar på, om han/hun fx har tendens til at stille spørgsmål til fokuspersonen fra et enkelt perspektiv, eksempelvis grøn-hat-perspektiv, og derfor skal fokusere på at få spørgsmål med fra de andre perspektiver.